

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ СПЕЦИАЛИСТА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННО- ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ

Комаровский А. В., Назаренко Ю. С., г. Минск

Профессия является системообразующим институтом в жизни человека, определяя базу его социального статуса (механизмы престижа и призвания). Профессиональная стратификация общества в существенной мере «кодирует» другие стратификационные измерения. Данная значимость института профессии объясняется его ролью как несущего (человекоразмерного) механизма функционирования капиталистической экономики и культуры. Специфику труда в постиндустриальном обществе составляет создание и обмен в первую очередь нематериальными товарами и услугами, т. е. информацией и знанием. Это актуализирует роль институтов, отвечающих за создание и трансляцию знания (науки и образования), в частности, системы непрерывного образования человека, который является создателем, носителем и преобразователем знания.

Современное информационное общество основано на работе с информацией и множественными специализированными знаниями. Повышение продуктивности напрямую связывается не только с креативностью сотрудников, но и с организационными процессами и технологическими решениями, обеспечивающими как инновационный творческий процесс, так и рутинное воспроизводство и распространение накапливаемых знаний, которые делают возможным глубокое и оперативное сотрудничество сотрудников и его синергетическую результативность (внутренний краудсорсинг).

В данном контексте трансформируется компетентностный профиль специалиста. Наряду с ядерными компетенциями, необходимыми для непосредственной профессиональной деятельности (по должности), сегодня приобретает значение пояс вторичных компетенций, обеспечивающих умения более широкого плана и связанные с индивидуальной работой со знанием, а также сотрудничеством и управлением в рамках организации. Таким образом, развитие профессиональных умений

тесно связано с располагаемыми инструментами и средой, которые стимулируют – позитивно или негативно – карьерный рост и профессиональный рост, а также продуктивность труда сотрудника.

Основным институтом приобретения компетенций является институт образования. В процессе обучения определенной специальности и в результате получения диплома накапливается значительный уровень знаний (стратегических компетенций), которые повышают конкурентоспособность специалиста на рынке труда. Для этого необходима ориентация учреждений образования на актуальные запросы рынка труда, активное формирование образовательного стандарта в соответствии с (опережающим) профессиональным стандартом. Характерной особенностью данного стандарта является его выход за рамки узкопрофессиональных знаний и навыков в поле более широких компетенций, обеспечивающих общекультурную компетентность в глобализованном мире.

Весной 2012 года группой исследователей из США и Казахстана было проведено исследование, в котором изучались ожидания бизнес-работодателей в Казахстане в отношении актуальных компетенций в профессиональной области связей с общественностью (PR), влияющих на профессиональный рост и продуктивность. [1] Целью исследования было обеспечение практического руководства для преподавателей по разработке новых учебных программ в стратегических коммуникациях, которые помогут университетам в Казахстане улучшить подготовку специалистов PR и расширить их возможности при трудоустройстве.

Исследователи опирались на методику специалиста в области организационных коммуникаций Шокли-Залабак (Shockley-Zalabak, 2009). Методика включает четыре основных компонента: знания (knowledge, способность понимать и участвовать в коммуникации внутри организации: диплом университета, профессиональные стандарты, иностранные языки, психология), навыки (skills, различные навыки для анализа ситуаций внутри организации и эффективного участия в процессах планирования, разработки и распространения труда: компетентность в социальных медиа, умение вести диалог, способность налаживать взаимоотношения, самоконтроль, ведение переговоров, умение

убеждать), чувствительность (sensitivity, способность «чувствовать», анализировать роли и позиции различных сотрудников: креативность, гибкость, адаптивность, стрессоустойчивость, общительность, дипломатичность) и ценности (values, индивидуальная и коллективная этика как фактор корпоративной культуры организации: надежность, ответственность, пунктуальность, прилежность, многофункциональность). Согласно результатам исследования упомянутые компоненты зависят друг от друга (демонстрируя корреляцию от умеренной до сильной), в то же время 54 % дисперсии компонента «навыки» объясняется тремя другими компонентами (знания, чувствительность и ценности). Таким образом, профессиональное развитие специалистов зависит не только от его знаний, но и от ценностных ориентаций, а в особенности от умений адаптироваться и существовать внутри организации.

Данная схема (методика) разрабатывалась для исследования и развития организационной коммуникации (в т. ч. с целью обучения сотрудников). Отдельные ее индикаторы соответствуют конкретным компетенциям, которые составляют основу профессионального стандарта. Вместе с тем компетентностный подход в образовании демонстрирует глубину эволюционного процесса, запускающего развитие данных компетенций с самого раннего детства – при этом посредством как формальных, так и неформальных образовательных практик. Авторами разработана пилотажная анкета для диагностики профессионального потенциала кандидатов на работу, в основе которой лежит измерение самообразовательного потенциала личности и, как следствие, возможного профессионального роста, а также уровень владения различными компетенциями. Предполагается, что по сравнению с традиционными психологически-ориентированными подходами данная методика позволяет идентифицировать потенциал профессионального роста на самых ранних стадиях карьеры, когда компетентность молодого или будущего специалиста еще «не раскрыта», т. е. существует риск ошибочного подтверждения высокого потенциала в случае ранних «скороспелых» достижений или отрицания такового за отсутствием таковых (кандидаты без опыта работы).

Литература

1. Samoilenko, S. A. (2011). Evaluating Employer Communication Competency Expectations in Kazakhstan./ S.A. Samoilenko, D. Ballard-Reisch, B. Akhatova // Research Study presented November 18 at the 97th Annual Conventional of the National Communication Association in New Orleans, LA. – [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.deirdrebreakenridge.com/2012/05/evaluating-employer-communication-competency-expectations-a-pilot-study> – Date of access: 29.09.2012.